

Правительству Украины необходимо принять постановление о развитии отечественного виноградарства и виноделия. При этом следует отменить акцизные сборы на столовые вина, являющиеся продуктом высокой диетической и пищевой ценности. Открыть льготное (3-5%) кредитование с отсрочкой платежа на 6 - 8 лет для посадки – реконструкции виноградников, до вступления их в плодоношение, а так же для реконструкции государственных заводов по переработке винограда. При акционировании виноградарско-винодельческих предприятий следует сохранять контрольный пакет акций (51%) за коллективом виноградарей и виноделов. Для перезакладки заброшенных и посадки новых виноградников, для реконструкции крымских винзаводов требуются значительные финансовые затраты. По самым грубым расчетам только в виноделие необходимо вложить 200 - 250 млн. долларов.

Выводы.

Развитие рынка виноградарско-винодельческой продукции в АР Крым должно базироваться на следующих направлениях:

- правовое и финансовое урегулирование, основанное на долгосрочном кредитовании сроком 5-8 лет для посадки – реконструкции виноградников, ввода их в промышленную эксплуатацию;
- реконструкция государственных заводов по переработке винограда;
- обеспечение государственной поддержки путем субсидирования, закладки новых насаждений и создания плодопитомников, в которых будут выращиваться лицензированные и сертифицированные саженцы.

Источники и литература:

1. Авидзба А. М. Направления развития и научное обеспечение виноградарства в Украине / А. М. Авидзба // Виноградарство и виноделие. – 2001. – № 3. – С. 2-3.
2. Авидзба А. М. Магарач : сквозь века и поколения / А. М. Авидзба, Р. К. Акчурин, А. Н. Бузни // Виноград. Вино. – 2003. – № 3-4: Спецвып. – 46 с.
3. Авидзба А. М. Экономика виноградарства Крыма : теория и практика функционирования / А. М. Авидзба, С. Г. Черемисина. – Ялта : АДОНИС, 2003. – 247 с.
4. Матчина И. Г. Прогнозирование и стратегия развития рынка винопродукции Украины / И. Г. Матчина. – Ялта : Крымпресс, 2002. – 112 с.
5. Рыбинцев В. А. Маркетинг винограда и вина / В. А. Рыбинцев. – К. : ИАЭ, 2000. – 347 с.
6. Закон України «Про виноград і виноградне вино» від 16.06.2005 р. № 2662-IV // Голос України. – 2005. – № 209. – 22 с.
7. Растениеводство Автономной Республики Крым : доклад / под. ред. О. В. Нагнибеда; Главное управление статистики в Автономной Республике Крым. – Симферополь, 2011.
8. Дикаленко М. Винозная недостаточность / М. Дикаленко, Э. Москович // Бизнес. – 2011. – № 45. – С. 58-60.

Танцюра М.Ю., Халилова Э.Ш., Гелозаров А.Г.

УДК 005.95:005.336.1

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Актуальность. В последнее время активными темпами развивается теория трудового потенциала. Проблемам развития персонала также уделяется много внимания в связи с работой над проектом нового Трудового Кодекса Украины. На западе, в частности, в США крупные компании вкладывают в обучение и развитие кадров до 5 % годового оборота [1].

Анализ последних публикаций. Значительный вклад в изучение теории и практики развития системы персонала внесли многие отечественные и зарубежные ученые. Так, Клочков А.К. [2], Курбатова М.Б. [3], Ожегов С.И. [4] рассматривали значение такого понятия как «персонал». Перегудов Ф.И. [5], Сагатовский В.Н. [6], Черняк Ю.И. [7] анализировали понятие «система». Кибанов А.Я. [8], Борисов Е.А. [9] дали определение понятию «система развития персонала». Эммери А., Акофф Р. [10], Зиндер Е.З. [11] изучали понятие «эффективность системы».

Указанные ученые подробно рассмотрели лишь отдельные аспекты системы развития персонала. В то же время отсутствует комплексный подход к вопросу повышения эффективности системы развития персонала отдельного предприятия.

Цель статьи. Формирование комплексного подхода к вопросам повышения эффективности системы развития персонала предприятия.

Результаты исследования. В экономической литературе не достаточно освещен вопрос определения понятия эффективности системы развития персонала предприятия.

В связи с этим, мы считаем необходимым сформулировать общее определение данного понятия на основе его структурного анализа. Для этого рассмотрим понятия «персонал» (см. табл. 1), «система» (см. табл. 2), «система развития персонала» (см. табл. 3), «эффективность системы» (см. табл. 4).

Таблица 1. Основные подходы к определению понятия «персонал».

| <i>Авторы</i> | <i>Определения</i> |
|-----------------|--|
| Клочков А. К. | совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе, но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребёнком и т. д.) |
| Курбатова М. Б. | совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия и необходимы для исполнения определённых функций, достижения целей деятельности и перспективного развития |
| Ожегов С. И. | личный состав или работники учреждения, предприятия, составляющие группу по профессиональным или служебным признакам |

Исходя из таблицы 1 видим, что общим для данных определений является то, что все авторы рассматривают «персонал» как некое количество людей, находящихся в распоряжении предприятия и занятых определённым видом деятельности. Однако есть и различия, например, Клочков А.К. рассматривает данное понятие как совокупность и тех работников, которые временно не работают по разным причинам. По Ожегову С.И. персонал - группа работников, объединённых по определённым признакам.

Таблица 2. Основные подходы к определению понятия «система».

| <i>Авторы</i> | <i>Определения</i> |
|-------------------|---|
| Перегудов Ф. И. | совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определённую целостность, единство |
| Сагатовский В. Н. | конечное множество функциональных элементов и отношений между ними, выделенное из среды в соответствии с определённой целью в рамках определённого временного интервала |
| Черняк Ю. И. | отражение в сознании субъекта (исследователя, наблюдателя) свойств объектов и их отношений в решении задачи исследования, познания |

Анализируя таблицу 2 видим, что Перегудов и Сагатовский рассматривают «систему» как единство элементов, взаимодействующих между собой. Однако Черняк толкует данное понятие как свойство, необходимое для решения каких-либо исследований.

Таблица 3. Основные подходы к определению понятия «система развития персонала».

| <i>Авторы</i> | <i>Определения</i> |
|---------------|---|
| Кибанов А.Я. | совокупность организационных структур, методик, процессов и ресурсов, необходимых для эффективного выполнения текущих и перспективных производственных задач, а также оптимального удовлетворения запросов работников, связанных с самореализацией, профессиональной подготовкой и карьерой |
| Борисов Е. А. | целенаправленный комплекс информационных, образовательных, привязанных к конкретным рабочим местам элементов, которые содействуют повышению квалификации работников данной организации в соответствии с задачами ее развития, потенциалом и склонностями сотрудников |

Исходя из таблицы 3 видим, что общим для системы развития персонала является то, что авторы ее рассматривают как совокупность мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности сотрудников предприятия. Специфическим для данного понятия является то, что Кибанов определяет его как набор мероприятий, выполнение которых влечет и улучшение производственных показателей, и удовлетворение потребностей сотрудников, а также их самореализацию. Борисов рассматривает систему развития персонала как целенаправленный комплекс элементов, содействующих повышению квалификации работников.

Таблица 4. Основные подходы к определению понятия «эффективность системы».

| <i>Авторы</i> | <i>Определения</i> |
|---------------|---|
| Эмери Ф. | свойство, присущее только системам (так как определять эффективность процессов не имеет смысла, поскольку процессы выполняются системами), выполнять поставленную цель в заданных условиях использования и с определённым качеством |
| Акофф Р. | свойство, характеризующее способность выполнять задачи по назначению |
| Зиндер Е. З. | комплексная характеристика системы, отражающая степень ее соответствия потребностям и интересам ее пользователей |

Проанализировав таблицу 4, видим, что общим для данного понятия является то, что авторы трактуют эффективность как неотъемлемое свойство системы. Однако Эмери рассматривает его как свойство, присущее исключительно системам выполнять поставленные перед ними цели, а Зиндер – как характеристику системы, которая должна соответствовать различным потребностям.

На основе структурного анализа, можем дать комплексное определение рассматриваемого понятия: эффективность системы развития персонала – это неотъемлемое свойство системы развития персонала, отражающее взаимосвязь между совокупностью методов развития персонала и потребностями предприятия. Указанное соответствие проиллюстрируем с помощью таблицы 5.

Таблица 5. Взаимосвязь между методами развития и требованиями к персоналу.

| <i>Потребности предприятия</i> | <i>Требования к персоналу</i> | <i>Направления развития</i> | <i>Методы развития</i> |
|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Квалификация труда | Компетентность | Интеллектуальное развитие | Обучение |
| Производительность труда | Выносливость | Физическое развитие | Тренировка |
| Культура труда | Этичность | Духовное развитие | Воспитание |

Исходя из таблицы 5 и определения эффективности системы развития персонала, выразим ее формулой (1).

$$\Theta = \frac{\Theta_{квт} + \Theta_{пт} + \Theta_{кт}}{Об + Тр + Вc}, \quad (1)$$

где: Θ - эффективность системы развития персонала, долей ед.; $\Theta_{квт}$ - эффект повышения квалификации труда, ден. ед.; $\Theta_{пт}$ - эффект повышения производительности труда, ден. ед.; $\Theta_{кт}$ - эффект повышения культуры труда, ден. ед.; $Об$ - расходы на обучение персонала, ден. ед.; $Тр$ - расходы на тренировку персонала, ден. ед.; $Вc$ - расходы на воспитание персонала, ден. ед.

Эффект повышения квалификации труда определим по формуле (2).

$$\Theta_{квт} = \alpha * B * (K_1 - K_0), \quad (2)$$

где: α - коэффициент пропорциональности, отражающий взаимосвязь между уровнем квалификации и убытками от брака, долей ед.; B - убытки от брака по вине работников, ден. ед.

$$K_1 = \frac{\text{Полученная Квалификация}}{\text{Наивысшая Квалификация}}, \quad K_0 = \frac{\text{Имевавшаяся Квалификация}}{\text{Наивысшая Квалификация}} \quad (3)$$

Эффект повышения производительности труда персонала определим по формуле 4.

$$\Theta_{пт} = (Пт_1 - Пт_0) * П * T, \quad (4)$$

где: $Пт_1$ - производительность труда после тренировок, шт. / ед. вр.; $Пт_0$ - производительность труда до тренировок, шт. / ед. вр.; $П$ - прибыль на единицу продукции, ден. ед.; T - период времени.

Эффект повышения культуры труда также может быть выражен в денежной форме путем определения размера прироста доходов (уменьшения затрат) от позитивного развития межличностных отношений в коллективе, снижения уровня кадровых нарушений, улучшения психологического состояния работников, более строгого соблюдения норм охраны труда и техники безопасности.

Вывод. На основе проведенного структурного анализа понятия «эффективность системы развития персонала» она определена как неотъемлемое свойство системы развития персонала, отражающее взаимосвязь между совокупностью методов развития персонала и потребностями предприятия. Исходя из данного определения были выявлены факторы эффективности системы развития персонала и предложена методика ее интегральной оценки. Показатели данной методики являются индикаторами основных направлений повышения эффективности системы развития персонала предприятия.

Следует отметить, что эффективность системы развития персонала предприятия должна рассчитываться на основе данных коллектива предприятия, так как индивидуальные оценки не отражают эффект межличностного взаимодействия.

Источники и литература:

1. Татарников А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии / А. Татарников. – М. : НПО ПИК, 1992. – С. 53-82.
2. Ключков А. К. КРП и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А. К. Ключков. – М. : Эксмо, 2010. – 160 с.
3. Магура М. И. Оценка работы персонала: Подготовка и проведение аттестации / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Интел-Синтез, 2002. – С. 118-121.
4. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М. : Азъ, 1992. – 955 с.
5. Перегудов Ф. И. Введение в системный анализ / Ф. И. Перегудов, Ф. П. Тарасенко. – М. : Высшая школа, 1989. – 367 с.
6. Сагатовский В. Н. Основы систематизации всеобщих категорий / В. Н. Сагатовский. – Томск : Изд-во Томск. ун-та, 1973. – 431 с.
7. Черняк Ю. И. Системный анализ в управлении экономикой / Ю. И. Черняк. – М. : Экономика, 1975. – 191 с.
8. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Инфра-М, 2004. – 304 с.
9. Борисова Е. А. Управление персоналом для современных руководителей / Е. А. Борисова. – СПб. : Питер, 2003. – 445 с.
10. Акофф Р. О целеустремленных системах / Р. Акофф, Ф. Эмери; [пер. с англ.]. – М. : Советское радио, 1974. – 272 с.
11. Зиндер Е. З. Архитектура компьютеризованных предприятий / Е. З. Зиндер // PC Magazine. – 2005. – № 10.